Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

2014-2015

Rapport annuel

Canada

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Numéro de cat. PS20F-PDF
ISSN 1700-8077

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

2014-2015

Rapport annuel

Canada

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

Le 25 juin 2015

L'honorable Steven Blaney, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile
269, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2014-2015 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

Elizabeth M. Walker

P. O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tel.: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

Casier postal 1159, succursale « B »
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : 613-998-2134
Téléc. : 613-990-8969

Table des matières

Message de la présidente 1

PARTIE I – Rôle et organisation 3
Le programme d'examen des dossiers du CEE 4
Les « anciens » cas – l'ancienne loi 4
Les cas relevant de la nouvelle loi 6

PARTIE II – Nos résultats en 2014-2015 9
Examen des dossiers 9
Renvois 9
Dossiers traités – Conclusions et recommandations émises 10
Progrès accomplis dans la réduction de l'« arriéré » 11
Établissement des priorités relatives à l'examen des dossiers 12
Faits saillants des cas en 2014-2015 12
Appels de décisions concernant des griefs 12
Appels de décisions relatives à des mesures disciplinaires 17
Activités de liaison et de communication 19
Demandes d'information 20
Services corporatifs 22

PARTIE III – Activités du CEE dans le cadre de la nouvelle *Loi sur la GRC* 23
Défis et possibilités 23

Annexes

A- Liste des lois, des règlements et des consignes 25
B- Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE : 2014-2015 27
C- Personnel et coordonnées du CEE 31

Message de la présidente

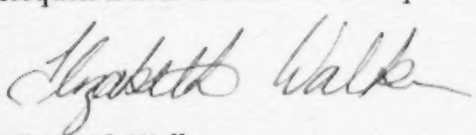
Je suis honorée d'avoir été nommée présidente du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (CEE) au cours du dernier exercice.

Le CEE joue un rôle indépendant très important dans les processus de relations de travail de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) en raison des procédés spécialisés et rigoureux par lesquels il examine des cas et formule des conclusions et des recommandations. Le CEE ne défend pas les intérêts des membres de la GRC, ni ceux de la direction de la GRC. L'intégrité et l'indépendance du CEE, reconnues depuis bon nombre d'années grâce au leadership des anciens présidents ainsi qu'au dévouement et à l'excellent professionnalisme de ses employés, assurent la responsabilisation et favorisent la confiance envers les processus internes de relations de travail de la GRC.

Le 28 novembre 2014, d'importantes modifications à la *Loi sur la GRC* et au *Règlement de la GRC*, ainsi que de nouvelles *Consignes du commissaire*, sont entrées en vigueur, ce qui a modifié le mandat et le cadre du CEE. Le mandat du CEE portera toujours sur des questions de relations de travail d'importance pour la GRC et ses membres, notamment les cas de déontologie, les décisions concernant le renvoi et la rétrogradation ainsi que les décisions relatives aux plaintes de harcèlement.

La GRC continue de renvoyer des cas régis par l'ancienne loi au CEE. En outre, le CEE a accumulé un important arriéré de cas. La réduction de cet arriéré constitue une priorité pour l'organisme, car les retards considérables dans la présentation des conclusions et des recommandations du CEE rendent les conclusions moins pertinentes et suscitent de l'incertitude chez les membres concernés et la GRC. En 2014-2015, le CEE a présenté au commissaire de la GRC des conclusions et des recommandations relativement à 40 dossiers et il a réalisé d'importants progrès dans la réduction de l'arriéré de cas.

En 2014-2015, le CEE a aussi commencé à se préparer en vue de ses activités régies par la nouvelle loi et il a revu sa façon de gérer les anciens cas. Il a mis en oeuvre de meilleures pratiques de suivi, de surveillance, d'analyse et d'évaluation des processus d'examen des cas et a établi une meilleure coordination avec la GRC relativement à l'administration du programme. Je remercie l'équipe du CEE pour tout le travail qu'elle a accompli dans ces domaines (et d'autres) avant mon arrivée au milieu de l'exercice. Une grande partie de ce travail se poursuit en 2015-2016, alors que le CEE effectue une transition vers les activités régies par la nouvelle loi. Plus important encore, le CEE a commencé à surveiller et à analyser son travail comme il se doit de le faire pour établir et rendre publiques des normes de service concernant les délais dans lesquels il doit examiner les cas qui lui sont soumis.



Elizabeth Walker

PARTIE I – Rôle et organisation

Le CEE est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 25 ans pour procéder à l'examen impartial de questions de relations de travail de la GRC, comme les appels de décisions concernant des mesures disciplinaires et les appels de décisions relatives à des allégations de harcèlement. En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit et ses activités contribuent à assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus de la GRC.

La compétence du CEE se limite à certains dossiers de relations de travail qui concernent uniquement les membres réguliers ou civils de la GRC. Les fonctionnaires employés par la GRC sont assujettis à des processus de relations de travail distincts. Après l'examen d'un cas, le CEE soumet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, qui rend ensuite une décision finale.

Le CEE est dirigé par une présidente, qui est nommée par décret du gouverneur en conseil. La présidente assume également le rôle de première dirigeante et d'administratrice générale de l'organisation. La présidente du CEE rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile. Aucun membre de la GRC ne peut être nommé président ou membre du CEE (la présidente est actuellement le seul membre du CEE).

Le personnel du CEE est composé d'un directeur exécutif, d'avocats spécialisés en droit du travail et en droit administratif, d'administrateurs du programme qui assurent le cours normal des activités de cette institution publique moderne ainsi que d'un traducteur sur place qui fournit des services au programme.

En 2014-2015, le budget de fonctionnement du CEE s'élevait à 1,6 million de dollars.

La majorité des ressources – environ 70 % – ont été consacrées à l'examen des dossiers; environ 5 % des ressources ont été consacrées aux activités de liaison et de communication qui appuient le programme d'examen des dossiers; le reste du budget a été consacré aux services internes, aux rapports organisationnels et à la planification (p. ex., les ressources humaines, la gestion des finances et des installations, l'approvisionnement, les rapports ministériels, la gestion de l'information, la sécurité et la gestion du site Web).

Le programme d'examen des dossiers du CEE

Le programme d'examen des dossiers constitue le seul programme du CEE. Le CEE ne choisit pas les cas qu'il examine. En vertu de la *Loi sur la GRC* et du *Règlement de la GRC*, le commissaire de la GRC est tenu de renvoyer certains cas au CEE. Le processus d'examen d'un dossier débute au moment où le CEE reçoit un dossier renvoyé par la GRC.

La portée et la nature des affaires que la GRC renvoie au CEE pour examen ont changé récemment, soit lorsque des modifications apportées à la *Loi sur la GRC*, au *Règlement de la GRC* et aux *Consignes du commissaire* connexes sont entrées en vigueur le 28 novembre 2014, dans le cadre de la mise en oeuvre de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la GRC*. Les anciennes dispositions régissant les activités du CEE étaient en vigueur depuis plus de 25 ans; bon nombre d'entre elles ont été modifiées ou abrogées.

Compte tenu de ces changements récents, le CEE reçoit maintenant deux types de cas renvoyés par la GRC : des cas régis par la nouvelle loi et d'« anciens » cas relevant de l'ancienne loi (soit les cas amorcés au sein de la GRC avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions).

Lorsque le CEE procède à l'examen d'un cas, il analyse tout le dossier qui lui est fourni, y compris les documents à l'appui, la ou les premières décisions et les arguments des parties. La présidente du CEE peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des arguments supplémentaires. Si l'une des deux parties fournit des renseignements, le principe de l'équité procédurale prévoit que l'autre partie puisse y répondre. La présidente est également habilitée à tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien qu'elle ait très rarement recours à cette option. Avant de formuler ses conclusions et ses recommandations, elle examine l'ensemble de la preuve et les questions juridiques ainsi que les lois, la jurisprudence et les politiques pertinentes.

Les conclusions et les recommandations de la présidente sont présentées au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire rend une décision finale et doit tenir compte des conclusions et des recommandations du CEE. S'il décide de ne pas suivre les recommandations du CEE, la *Loi sur la GRC* exige qu'il motive son choix dans sa décision.

Les « anciens » cas – l'ancienne loi

Le CEE prévoit que la GRC lui renverra des dossiers relevant de l'ancienne loi, soit des « anciens » cas, pendant plusieurs années encore, à la lumière des délais précédents concernant les cas renvoyés. Ces anciens cas comprennent les dossiers suivants (voir aussi le diagramme intitulé « *Examen des dossiers par le CEE – Portée et processus* », page 6) :

Griefs :

En vertu de l'ancienne *Loi sur la GRC*, les « griefs » renvoyés au CEE couvraient un large éventail de droits et d'intérêts des membres, qu'il s'agisse de demandes de remboursement de dépenses ou du droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de discrimination. Les griefs ont toujours représenté la majorité des cas renvoyés au CEE.

Dans le processus de règlement des griefs, un officier de la GRC, désigné à titre d'arbitre de niveau I, examine le grief et rend une décision à son égard. Si le requérant n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut présenter le grief au niveau II, où il revient au commissaire de la GRC ou à son délégué de le trancher. En vertu de la partie III de l'ancienne *Loi sur la GRC* et de l'article 36 de l'ancien *Règlement de la GRC*, le commissaire doit renvoyer au CEE les griefs concernant les questions suivantes aux fins d'examen :

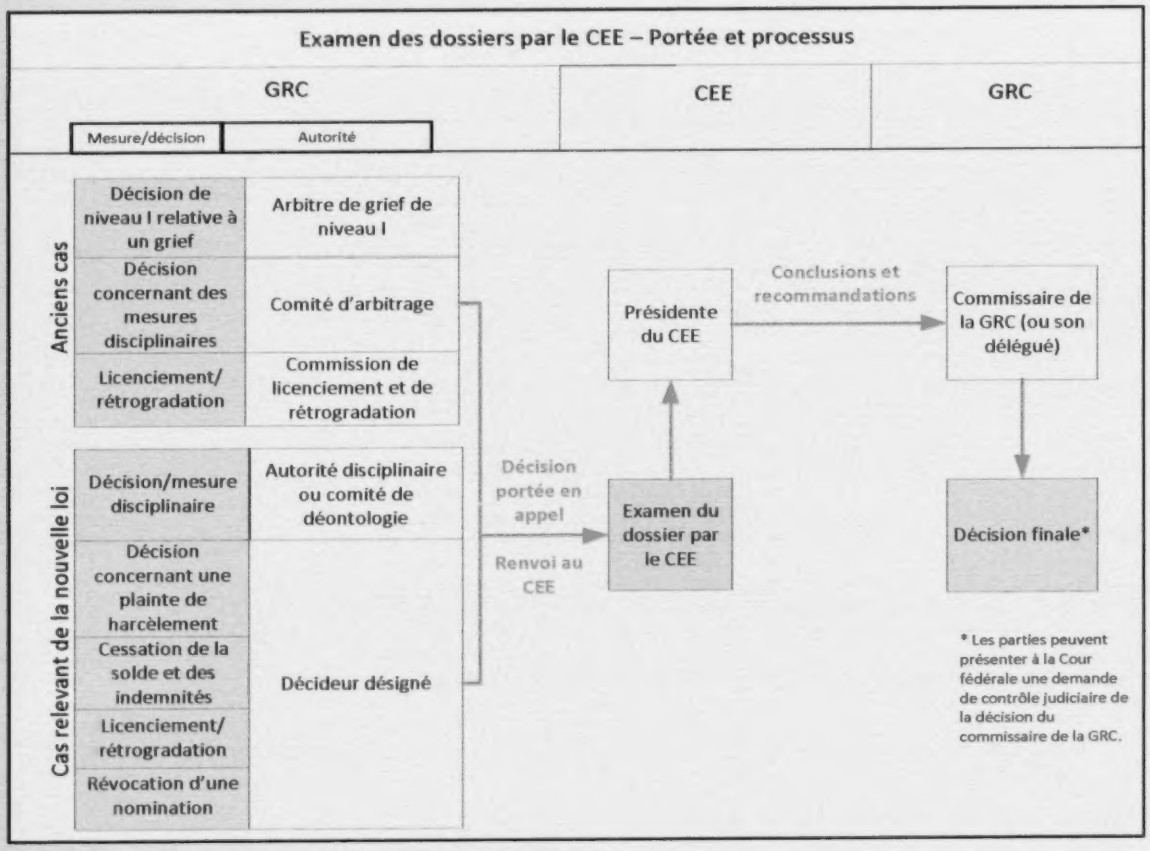
- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de l'ancienne *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;
- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés*;
- les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;
- les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

Appels de décisions de comités (d'arbitrage) disciplinaires :

En vertu de la partie IV de l'ancienne *Loi sur la GRC*, lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une infraction grave au *code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience interne est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées et, le cas échéant, la peine qu'il convient d'imposer. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers de la GRC. Si la Gendarmerie ou le membre souhaite interjeter appel de la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie ensuite le dossier au CEE pour qu'il l'examine.

Appels de décisions de commissions de licenciement et de rétrogradation :

En vertu de la partie V de l'ancienne *Loi sur la GRC* (maintenant abrogée), lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers de la GRC, qui examinera l'affaire. Le membre visé ou l'officier compétent ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. Le commissaire renvoie ensuite les appels au CEE pour qu'il les examine.



Les cas relevant de la nouvelle loi

Dans le cadre de la *Loi sur la GRC* et du *Règlement de la GRC* en vigueur ainsi que des nouvelles *Consignes du commissaire* (CC), le mandat du CEE est axé davantage sur des questions de grande importance pour les membres de la GRC et la Gendarmerie en tant qu'organisation.

Le CEE a toujours pour mandat d'examiner les appels de décisions écrites concernant des plaintes de harcèlement, tout comme les appels de décisions concernant des licenciements/congédiements et des rétrogradations dans certains contextes. Les appels concernant des affaires disciplinaires (anciennement appelés « appels relatifs à des mesures disciplinaires ») sont eux aussi toujours renvoyés au CEE. Dans le cadre de la nouvelle loi, le principal changement apporté au mandat du CEE est que les décisions sur des questions liées aux déplacements, à la réinstallation et à d'autres sujets liés aux finances ou aux indemnités ne seront plus renvoyées à l'organisation, *à l'exception* des anciens cas (voir aussi le diagramme précédent intitulé « *Examen des dossiers par le CEE – Portée et processus* »).

Voici les catégories de cas qui sont renvoyés au CEE dans le cadre de la nouvelle loi :

Décisions/mesures disciplinaires imposées aux membres :

Un vaste éventail de mesures disciplinaires peuvent être imposées aux membres de

la Gendarmerie qui contreviennent au *code de déontologie* de la GRC. Les mesures disciplinaires peuvent être imposées par des autorités disciplinaires, c'est-à-dire des gestionnaires de différents niveaux définis dans les *CC*, ou par un comité de déontologie constitué d'une ou de plusieurs personnes nommées par un officier désigné par le commissaire.

Une autorité disciplinaire peut imposer certaines mesures à un membre ayant contrevenu au *code de déontologie*, comme le prévoient les *CC*. Ces mesures se divisent en trois catégories : les mesures disciplinaires simples (p. ex., un avertissement, l'obligation de suivre une formation, une réprimande); les mesures disciplinaires correctives (p. ex., une réduction de la banque de congés annuels d'au plus quatre-vingts heures, le report de l'augmentation d'échelon de la solde ou l'inadmissibilité à toute promotion pour une période d'au plus un an); et les mesures disciplinaires graves (p. ex., le retrait de fonctions, la rétrogradation, la mutation, une pénalité financière à déduire de la solde, l'inadmissibilité à toute promotion ou le report de l'augmentation d'échelon de la solde pour une période d'au plus deux ans et le congédiement). Un comité de déontologie est formé lorsqu'une autorité disciplinaire demande le congédiement d'un membre. Si le comité de déontologie conclut qu'une allégation a été établie, la *Loi sur la GRC* prévoit l'imposition d'une ou de plusieurs des mesures suivantes : une recommandation de congédiement; l'ordre de démissionner dans les 14 jours, à défaut de quoi le membre sera congédié; ou l'une ou plusieurs des mesures prévues dans les *CC*.

L'appel d'une décision d'un comité de déontologie peut être interjeté par le membre ou l'autorité disciplinaire ayant convoqué l'audience et peut porter sur la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou sur toute mesure disciplinaire imposée. Tout membre dont la conduite fait l'objet d'une décision de l'autorité disciplinaire peut faire appel de la décision relativement à la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou à toute mesure disciplinaire imposée à la suite de cette conclusion.

Le CEE reçoit les appels de décisions par lesquelles les comités de déontologie ou les autorités disciplinaires imposent les mesures suivantes :

a. une pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire du membre;
b. la rétrogradation;
c. l'ordre de démissionner;
d. le congédiement ou une recommandation de congédiement.

Décisions concernant les plaintes de harcèlement :

Le CEE reçoit tout appel interjeté par un plaignant à l'égard d'une décision écrite concernant une plainte de harcèlement qui a été rendue par un décideur désigné à la suite d'une enquête sur la plainte en question. Le défendeur visé par une plainte de harcèlement (c'est-à-dire la personne qui aurait commis les actes de harcèlement) peut faire appel d'une décision en matière de harcèlement s'il se voit imposer certaines mesures disciplinaires.

Décisions de licencier ou de rétrograder un membre :

Le CEE reçoit tout appel d'une décision de licencier ou de rétrograder un membre pour les motifs suivants : donner un rendement insuffisant; s'être absenté de ses fonctions; être en conflit d'intérêts; avoir une déficience,

au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Cessation du versement de la solde et des indemnités d'un membre :

Le CEE reçoit tout appel d'une décision de cesser le versement de la solde et des indemnités d'un membre suspendu de ses fonctions, et ce, si la décision a été prise parce que le membre a été suspendu pour avoir contrevenu ou pour être soupçonné de contrevenir au *code de déontologie* ou à une loi fédérale ou provinciale.

Révocation d'une nomination :

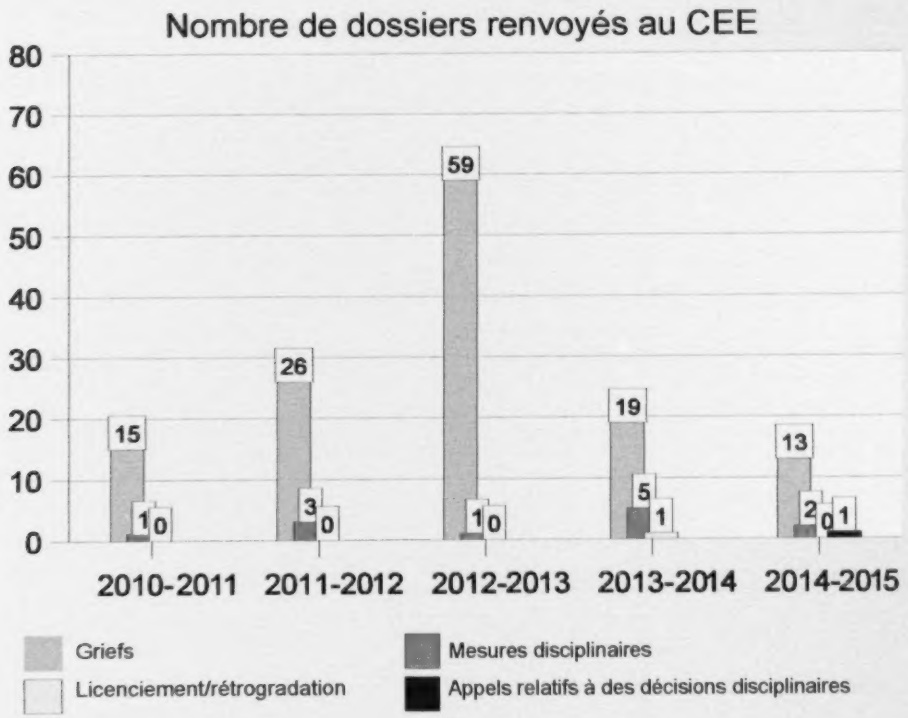
Le CEE reçoit tout appel d'une décision révoquant la nomination d'une personne à titre de membre ou la nomination d'un membre par voie de promotion à un grade ou à un échelon supérieur.

PARTIE II – Nos résultats en 2014-2015

Examen des dossiers

Renvois

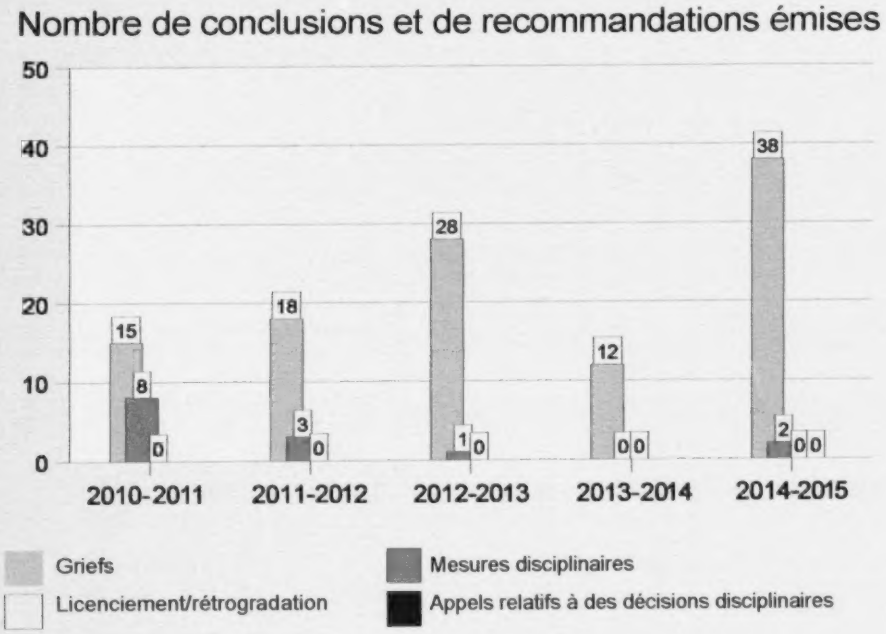
La GRC a renvoyé 16 dossiers au CEE en 2014-2015, dont 13 dossiers de griefs et 2 appels relatifs à des mesures disciplinaires relevant de l'ancienne loi. Le CEE a reçu un dossier relevant de la nouvelle loi, soit un appel d'une décision d'une autorité disciplinaire (il s'agit du premier dossier renvoyé en vertu de la nouvelle loi). Le nombre de dossiers renvoyés en 2014-2015 était inférieur à la moyenne au cours des cinq dernières années, qui s'élevait à 29 dossiers.



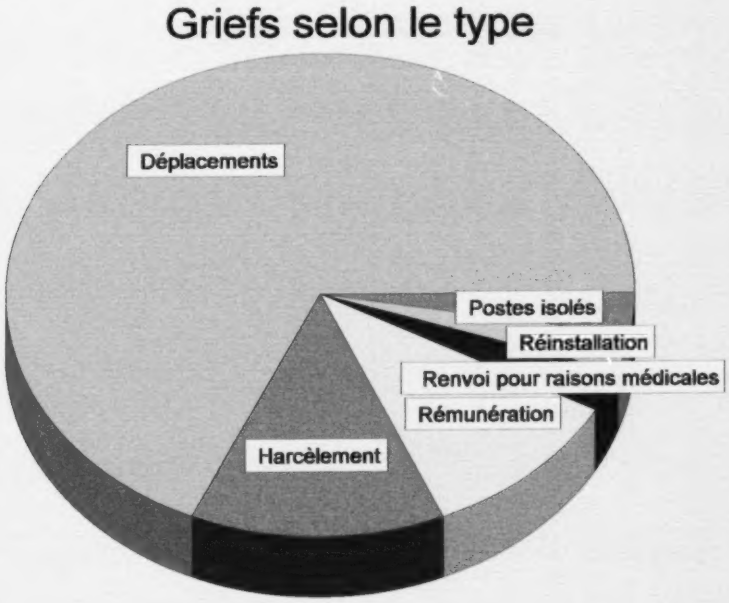
Tous les dossiers renvoyés au CEE en 2014-2015 ont été examinés préalablement pour déterminer s'ils soulevaient des questions préliminaires (p. ex., bien-fondé du renvoi et respect des délais), pour évaluer leur degré de complexité et relever les principaux points (p. ex., l'ampleur des répercussions possibles sur les membres) ou toute question nécessitant une attention immédiate de la part du registre du CEE.

Dossiers traités – Conclusions et recommandations émises

Le CEE a traité 42 dossiers au cours de l'exercice 2014-2015. Il a émis des conclusions et des recommandations dans 40 dossiers : 38 dossiers de griefs et 2 appels relatifs à des mesures disciplinaires. Les deux autres dossiers ont été étudiés par le CEE, mais ils ont été retransmis à la Gendarmerie étant donné qu'ils avaient été renvoyés au CEE par inadvertance. Le CEE n'a pas émis de conclusions et de recommandations sur des appels en matière de renvoi ou de rétrogradation cette année. En outre, aucun dossier renvoyé au CEE n'a été retiré avant que l'organisme puisse présenter ses conclusions et ses recommandations.



Les deux dossiers d'appels relatifs à des mesures disciplinaires que le CEE a traités lors du dernier exercice portaient chacun sur une décision par laquelle le comité d'arbitrage avait ordonné au membre de démissionner. Le graphique ci-après illustre la répartition des types de dossiers parmi les 38 dossiers de griefs ayant été traités. Les dossiers concernant des demandes d'indemnité de déplacement, des questions de rémunération et des plaintes de harcèlement ont représenté une part importante des griefs examinés en 2014-2015, comme c'est le cas depuis plusieurs années.



Progrès accomplis dans la réduction de l'« arriéré »

À la fin de 2014-2015, 64 anciens dossiers étaient en cours au CEE, à savoir 53 griefs, 10 appels relatifs à des mesures disciplinaires et 1 appel en matière de renvoi, ainsi qu'un appel d'une décision d'une autorité disciplinaire relevant de la nouvelle loi.

En 2014-2015, l'arriéré d'anciens dossiers au CEE a été réduit de 30 %, passant de 91 dossiers au début de l'exercice à 64 à la fin de l'exercice. Cette réduction s'explique par plusieurs facteurs, notamment le traitement accéléré des dossiers comportant des questions préliminaires telles que le respect des délais; les efforts déployés par le CEE pour modifier et adapter ses pratiques d'examen des cas afin d'en optimiser l'efficience; le nombre élevé de dossiers portant sur des questions d'indemnité de déplacement relativement simples; et le fait que la GRC a renvoyé moins de dossiers au CEE que d'habitude (c.-à-d. environ la moitié de la moyenne annuelle des dossiers renvoyés au cours des cinq dernières années). En 2015-2016 et au cours des exercices suivants, les progrès dans la réduction de l'arriéré des anciens cas varieront en grande partie selon deux principaux facteurs : la charge de travail du CEE (dont le nombre de dossiers renvoyés au CEE en vertu de l'ancienne et de la nouvelle

loi ainsi que la nature et la complexité de ces dossiers) ainsi que les ressources mises à la disposition du CEE.

Établissement des priorités relatives à l'examen des dossiers

En général, le CEE traite les dossiers selon l'ordre dans lequel il les reçoit, et ce, par souci de justice et d'équité. Toutefois, pour gérer activement les anciens cas, le CEE a établi un ordre de priorité parmi les cas afin d'améliorer l'efficacité du processus et de tenir compte des différentes répercussions que les retards du CEE occasionnent aux membres concernés et à l'organisation (p. ex., dans les dossiers disciplinaires où la peine imposée serait le congédiement ou dans les cas de licenciement). De plus, le CEE a donné priorité aux dossiers comportant des questions préliminaires (p. ex., questions relatives au respect des délais ou au bien-fondé du renvoi au CEE). Ces dossiers peuvent souvent être traités rapidement et il importe de les remettre en temps opportun à la GRC afin que les décisions finales puissent être rendues et que les processus prennent fin au sein de la Gendarmerie.

Le CEE continue d'élaborer son cadre en vue d'établir un ordre de priorité dans les cas qu'il examine, et ce, en tenant compte du fait que les peines imposées dans les cas relevant de la nouvelle loi s'appliqueront immédiatement aux membres et ne seront pas mises en suspens en attendant l'issue de l'appel (comme c'était le cas dans le cadre de l'ancienne loi).

Faits saillants des cas en 2014-2015

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE examine les cas en appliquant le principe de la primauté du droit et en s'appuyant sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence. Le CEE est un organisme de recommandation qui présente des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme décisionnaire rend des décisions. La présente section résume certains aspects clés des cas ayant été examinés et ayant fait l'objet de conclusions et de recommandations par le CEE en 2014-2015.

Appels de décisions concernant des griefs

En vertu de la partie III de la *Loi sur la GRC*, un membre pouvait présenter un grief s'il subissait un préjudice par suite d'une décision, d'un acte ou d'une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie. Le CEE examine certaines catégories de griefs relevant de l'ancienne *Loi sur la GRC* pour lesquels les requérants demandent un examen de la décision de niveau I. Cette année, le CEE s'est penché sur des griefs touchant divers sujets, y compris des questions préliminaires et d'autres questions relatives au fond des griefs.

Questions préliminaires

En général, les questions préliminaires doivent être réglées par les parties et les arbitres avant que le fond ou la substance d'un grief soit débattu et tranché. Dans le contexte des griefs de la GRC, certaines questions préliminaires découlent d'exigences légales, tandis que d'autres découlent de la common law. Cette année, le CEE s'est penché sur bon nombre de questions préliminaires, dont :

- la compétence du CEE à présenter des conclusions et des recommandations dans un grief, comme le prévoit l'article 36 du *Règlement de la GRC (1988)* ***(G-564, G-565, G-566, G-567, G-598)***;
- la qualité d'un membre pour présenter un grief en vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* ***(G-570, G-571)***;
- la question de savoir si un grief a été présenté dans les délais prévus au paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC* ***(G-563, G-569)***;
- la question de savoir si la GRC a respecté ses obligations en matière de communication d'information énoncées au paragraphe 31(4) de la *Loi sur la GRC* ***(G-568)***;
- la question de savoir si l'affaire était sans objet ***(G-571)***;
- la question de savoir si le processus applicable au grief était équitable sur le plan procédural ***(G-568)***.

Le CEE peut formuler différentes recommandations selon le type et l'importance des questions préliminaires soulevées dans un grief donné. Il peut recommander de ne prendre aucune mesure, d'accueillir le grief ou d'adopter une ou plusieurs autres stratégies seules ou combinées.

Indemnisation financière

Cette année, le CEE s'est penché sur plusieurs griefs qui soulevaient des questions sur l'indemnisation financière des membres. Certaines questions concernaient l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier (ILP), les frais de repas et certaines prestations offertes aux membres affectés dans des postes isolés.

ILP :

La *Directive sur les voyages du Conseil du Trésor* (*DVCT*) prévoit trois types de logement pour les membres en déplacement : les logements commerciaux, les locaux d'hébergement du gouvernement et d'une institution ainsi que les logements particuliers non commerciaux. Un membre résidant dans un logement particulier non commercial a droit à l'ILP, qui représente une indemnité financière.

Le dossier ***G-599*** concernait un requérant ayant logé dans une chambre d'hôtel – qui représente un logement commercial – en occupation double alors qu'il fournissait des services policiers au Sommet de la Francophonie. À son retour, le requérant a présenté une demande d'ILP, laquelle a été rejetée par la Gendarmerie. Le requérant a présenté un grief dans lequel il a fait valoir deux arguments liés entre eux. Premièrement, il a déclaré que la *DVCT* prévoyait que les voyageurs occupant des logements commerciaux devaient être placés dans des chambres en occupation simple. Deuxièmement, puisqu'il avait dû loger dans une chambre en occupation double, il devrait être considéré comme un membre ayant logé dans un logement particulier non commercial et devrait recevoir l'ILP en conséquence.

Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté. La *DVCT* établissait une norme selon laquelle les voyageurs occupant un logement commercial devaient séjourner dans une chambre individuelle. Or, une norme n'est pas absolue. Certaines circonstances peuvent faire que la Gendarmerie n'est pas raisonnablement en mesure de respecter une norme établie. De toute façon, il reste que le requérant a séjourné dans un logement commercial, et non dans un logement particulier non commercial. Par conséquent, il n'avait pas droit à l'ILP.

Frais de repas :

Selon la *DVCT*, les employés peuvent se faire rembourser les frais de repas qu'ils assument lorsqu'ils sont en déplacement. Dans les dossiers ***G-572*** à ***G-593***, le requérant s'était fait rembourser ses frais de repas pris à la mi-quart lors de ses déplacements au taux du déjeuner prévu dans la *DVCT*. Il a demandé à se faire rembourser ces frais au taux du dîner, qui correspondait à une somme plus élevée, au motif qu'il avait pris ces repas en soirée. La Gendarmerie a rejeté cette demande. Le requérant a présenté de nombreux griefs, soit un pour chaque remboursement qu'il s'était vu refuser au taux du dîner. Dans l'un des griefs (***G-593***), le requérant a demandé à se faire rembourser rétroactivement, au taux du dîner, tous les repas qu'il avait pris au cours d'une période de cinq ans.

Le CEE a recommandé le rejet de tous les griefs du requérant concernant le remboursement des frais de repas pris à la mi-quart au taux du dîner (c'est-à-dire les dossiers ***G-572*** à ***G-592***). Selon la *DVCT*, les travailleurs de quart devaient se faire rembourser leurs frais de repas selon la séquence des repas petit-déjeuner, déjeuner et dîner, et ce, peu importe s'ils travaillaient pendant un quart de jour ou de soir. Par conséquent, le requérant s'était fait rembourser à juste titre ses frais de repas pris à la mi-quart au taux du déjeuner.

Le CEE a recommandé que le grief dans le dossier ***G-593*** soit accueilli en partie, car il était difficile d'établir si le requérant s'était fait rembourser comme il se doit certains frais de dîner vérifiables qu'il avait assumés pendant qu'il était en déplacement.

Prestations offertes aux membres dans les postes isolés :

La GRC offre des services policiers dans bon nombre de régions éloignées que l'on appelle des postes isolés. Elle rembourse les frais de déplacement des membres et de leurs personnes à charge lorsque les membres doivent recevoir des soins médicaux dans un centre urbain étant donné que les établissements dans le poste isolé n'offrent pas les soins adéquats. La Gendarmerie offre aussi une aide au titre des voyages pour vacances (AVV) aux membres et à leurs personnes à charge résidant dans les postes isolés, peu importe s'ils prennent ou non des vacances.

Dans le dossier ***G-597***, le requérant est tombé malade pendant qu'il était en vacances à l'extérieur de son poste isolé avec ses personnes à charge. À la fin des vacances du requérant, lui et les membres de sa famille ne sont pas retournés au poste isolé. Ils sont plutôt restés dans une ville pour que le requérant y reçoive des soins médicaux. Ils ont ensuite pris leurs effets mobiliers dans leur résidence située au poste isolé. Plus tard, le requérant a présenté les demandes de remboursement des membres de sa famille relativement aux frais de déplacement pour soins médicaux. La répondante a vérifié les demandes et n'a pas tenu compte des frais de déplacement des personnes à charge. Elle a fait valoir que les demandes de remboursement ne pouvaient être approuvées au titre de la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État* (*DPILE*) parce que le requérant n'avait pas besoin d'être accompagné pendant qu'il recevait les soins médicaux. Le requérant a présenté un grief.

Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir le grief en partie. Le requérant n'avait pas droit au remboursement des frais de déplacement pour soins médicaux déboursés pour ses personnes à charge au cours de la période où elles auraient pu retourner à leur résidence située au

poste isolé. Toutefois, il avait droit au remboursement de certains de leurs frais de déplacement pour soins médicaux déboursés après que la famille avait cessé d'occuper la résidence susmentionnée, car aucune disposition convenable ne pouvait alors être prise à leur égard. Le requérant se trouvait dans une situation exceptionnelle au sens de la politique sur les voyages de la Gendarmerie. Par conséquent, certains frais pouvaient être remboursés.

Dans le dossier ***G-600***, le requérant a présenté une demande d'AVV. La répondante a reçu la demande le 9 avril 2010. Elle a conclu que la demande donnait droit à un remboursement à un taux publié le 1er avril 2010 par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Le requérant considérait que la demande donnait droit à un remboursement à des taux plus élevés publiés en mai 2009 par le SCT. Il a déclaré que les taux d'AVV demeuraient en vigueur pendant 12 mois, conformément à une « *note* » complémentaire figurant dans la disposition applicable de la *DPILE*. La répondante a rejeté cette position en faisant valoir qu'elle allait à l'encontre de documents d'orientation de la *DPILE* et que les taux de 2009 avaient été remplacés. Le requérant a présenté un grief.

Le CEE a recommandé au commissaire de rejeter le grief. La note complémentaire ajoutée dans la disposition applicable de la *DPILE* n'avait pas pour but d'établir des périodes d'application fixes relativement aux taux d'AVV. La note ne remplaçait pas le libellé du corps de la disposition qu'elle accompagnait, qui traitait seulement de l'établissement de taux annuels et semestriels d'AVV. Cette interprétation était appuyée par les documents d'orientation de la *DPILE*, lesquels illustraient deux points importants. Premièrement, un taux d'AVV demeurait en vigueur jusqu'à ce que le SCT en publie un nouveau. Deuxièmement, le 1er avril 2010, le taux d'AVV précédent est devenu caduc et un nouveau taux d'AVV est entré en vigueur.

Plaintes de harcèlement

Le CEE est résolu à aider la Gendarmerie à atteindre son objectif consistant à offrir un milieu de travail exempt de harcèlement. Le CEE s'est traditionnellement penché sur deux catégories de griefs en matière de harcèlement : ceux dans lesquels il y a présomption de harcèlement et ceux dans lesquels on examine la façon dont la Gendarmerie gère son processus de traitement des plaintes de harcèlement. Cette année, le CEE a examiné plusieurs griefs appartenant à la deuxième catégorie. Les dossiers ***G-594***, ***G-595*** et ***G-596*** découlent de décisions par lesquelles différents répondants ont rejeté respectivement trois plaintes de harcèlement distinctes, mais liées entre elles, qui avaient été présentées par un seul membre contre trois différents présumés harceleurs.

Dans le dossier ***G-594***, le requérant a présenté une plainte de harcèlement contre un supérieur, laquelle comprenait huit allégations. Au terme d'une enquête, le répondant a conclu qu'aucune des allégations n'était fondée, mais que deux d'entre elles concernaient des comportements notables et inappropriés qui méritaient un suivi. Le requérant a présenté un grief. Il a notamment fait valoir que le répondant n'avait pas considéré les présumés incidents de harcèlement dans leur ensemble.

Le CEE a conclu que le grief devrait être accueilli. La décision du répondant allait à l'encontre des textes officiels applicables en matière de harcèlement. Plus particulièrement, le répondant n'avait pas appliqué un principe important des politiques sur le harcèlement voulant qu'une série

d'incidents graves et regrettables, échelonnés sur une certaine période, puissent montrer qu'il y a harcèlement. Le répondant a conclu que le présumé harceleur avait commis deux actes inappropriés sur une certaine période, mais il n'a pas réfléchi à la possibilité que ces actes, considérés dans leur ensemble, puissent constituer du harcèlement. Le CEE a recommandé au commissaire d'annuler la décision du répondant. Il a aussi recommandé au commissaire de présenter des excuses au requérant du fait que la décision du répondant n'était pas conforme aux textes officiels applicables en matière de harcèlement.

Le dossier ***G-596*** portait sur la même question. Toutefois, le CEE est parvenu à une autre conclusion dans cette affaire. Encore une fois, le requérant a présenté une plainte de harcèlement contre un supérieur. La plainte comprenait plusieurs allégations et a fait l'objet d'une enquête. Le répondant a conclu que les allégations n'étaient pas fondées. Le requérant a présenté un grief et a fait valoir que le répondant n'avait pas considéré les présumés incidents de harcèlement dans leur ensemble.

Le CEE a recommandé au commissaire de rejeter le grief. Contrairement au dossier ***G-594***, le dossier ***G-596*** ne comprenait aucune série d'incidents offensants et regrettables qui auraient pu être examinés convenablement dans leur ensemble en vue de déterminer s'ils représentaient un comportement répété constituant du harcèlement. L'omission par le répondant d'examiner si plusieurs allégations, considérées dans leur ensemble, pourraient constituer du harcèlement, n'allait donc pas à l'encontre des textes officiels en matière de harcèlement. De plus, les décisions du répondant et de l'arbitre de niveau I ne posaient pas de problème.

Enfin, dans le dossier ***G-595***, le requérant a présenté une plainte de harcèlement contre un supérieur, laquelle comprenait trois allégations. Au terme d'une enquête, le répondant a conclu qu'aucune des allégations n'avait été prouvée. Le requérant a présenté un grief dans lequel il a indiqué que la décision du répondant était dépourvue de fondement et d'éthique. Il n'a pas présenté d'arguments ou d'observations à l'appui de sa position. Il a plutôt déclaré à plusieurs reprises qu'il avait été victime de harcèlement.

Le CEE ne s'est pas penché sur la position du requérant selon laquelle il avait été victime de harcèlement, et ce, pour deux raisons. Premièrement, le grief portait sur la question de savoir si la décision du répondant de rejeter la plainte de harcèlement du requérant était conforme aux lois et aux politiques pertinentes. Deuxièmement, le présumé harceleur n'agissait pas à titre de partie dans le grief et n'avait pas eu l'occasion de se faire entendre au niveau I ou II.

Le CEE a recommandé au commissaire de rejeter le grief, puisque le requérant ne s'était pas déchargé du fardeau de persuasion qui lui incombait. Le requérant n'a pas présenté d'arguments ou d'observations pour étayer son affirmation selon laquelle la décision du répondant était dépourvue de fondement et d'éthique. En outre, il n'a pas expliqué les raisons pour lesquelles il contestait la décision de niveau I. Le dossier comprenait des documents issus du dossier d'enquête sur la plainte de harcèlement, mais ceux-ci n'indiquaient pas que la décision du répondant était manifestement dépourvue de fondement ou d'éthique. Le CEE n'a pas conclu qu'il y avait des exemples d'impropriétés après examen du dossier, car cette conclusion reposerait sur des conjectures et des éléments non probants.

Appels de décisions relatives à des mesures disciplinaires

En vertu de l'article 45.15 de la *Loi sur la GRC* en vigueur avant sa modification le 28 novembre 2014, le commissaire renvoyait au CEE tout appel d'une décision d'un comité d'arbitrage disciplinaire de la GRC (comité d'arbitrage) avant de l'examiner. Conformément à la partie IV de la *Loi sur la GRC*, le CEE examine l'ensemble du dossier de la procédure, y compris la transcription de l'audience, les éléments de preuve présentés, la décision du comité d'arbitrage et les arguments en appel. Il soumet ensuite un rapport exhaustif au commissaire et aux parties dans lequel il présente ses conclusions et recommandations relatives aux questions soulevées en appel.

Cette année, le CEE a émis des conclusions et recommandations dans deux appels relatifs à des mesures disciplinaires qui soulevaient chacun plusieurs questions importantes. L'une de ces questions concernait l'importance de veiller à ce que les membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire soient traités de façon équitable sur le plan de la procédure, et ce, en s'assurant qu'ils reçoivent les détails précis des allégations qui pèsent contre eux. Une autre question se rapportait aux circonstances dans lesquelles un comité d'arbitrage peut, à bon droit, rendre des conclusions sur une question ayant fait l'objet de conclusions dans une procédure criminelle portant sur la même affaire. Une autre question concernait la façon dont les comités d'arbitrage devaient traiter les propositions conjointes sur la peine.

Justesse des détails

Dans une affaire disciplinaire, les détails d'une allégation décrivent l'inconduite présumée du membre. Ils aident aussi le membre à comprendre l'allégation et à y répondre judicieusement.

Dans le dossier ***D-126***, le CEE s'est penché sur l'importance que revêtent les détails pour garantir une audience équitable. Le membre s'était apparemment comporté de façon scandaleuse en ayant eu un rapport sexuel pendant qu'il était de service (allégation n° 1). Il aurait aussi fait une fausse déclaration à un officier supérieur au sujet de ce rapport sexuel (allégation n° 2). Les paragraphes n^{os} 5 et 6 des détails de l'allégation n° 1 étaient les mêmes que les détails de l'allégation n° 2, en ce sens que ces deux groupes de détails portaient sur la fausse déclaration reprochée au membre. Au début de l'audience, le représentant de l'officier compétent (ROC) a retiré l'allégation n° 2. Toutefois, les paragraphes n^{os} 5 et 6 des détails de l'allégation n° 1 n'ont pas été retirés et le comité d'arbitrage n'a pas demandé au ROC s'il avait l'intention de les retirer.

Le membre a reconnu la véracité de l'allégation n° 1, mais n'était pas d'accord pour dire qu'il s'agissait d'un rapport sexuel non consensuel. Par conséquent, le comité d'arbitrage a tenu une audience sur la question de savoir si le rapport sexuel était consensuel. Au cours de l'audience, le comité d'arbitrage a entendu des témoignages sur la question du consentement et sur la fausse déclaration reprochée au membre, après quoi il a établi que la portée de l'allégation n° 1 se limitait à un rapport sexuel consensuel et ne couvrait pas la fausse déclaration reprochée au membre, même si les paragraphes n^{os} 5 et 6 figuraient toujours dans les détails de l'allégation n° 1.

Le comité d'arbitrage a conclu que l'allégation n° 1 avait été établie. Il a ensuite tenu une audience sur la peine et a ordonné au membre de démissionner. Au cours de l'audience sur la peine, le comité d'arbitrage a pris en considération des éléments de

preuve présentés pendant l'audience sur la question du consentement, y compris des éléments de preuve sur la fausse déclaration reprochée au membre. Le membre a interjeté appel des décisions du comité d'arbitrage sur l'allégation et la peine.

Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel. Le CEE a reconnu que les détails de l'allégation n° 1 portaient uniquement sur la question du rapport sexuel consensuel, mais il a conclu que le comité d'arbitrage aurait dû rendre une décision sur cette question et confirmer la nature de l'inconduite décrite dans les détails avant d'entendre les témoignages. Puisque le comité d'arbitrage n'a pas rendu cette décision, des éléments de preuve visant à établir l'absence de consentement ont été présentés. Le comité d'arbitrage a commis une erreur en invoquant ces éléments de preuve pour ordonner au membre de démissionner.

Le CEE a également conclu que le comité d'arbitrage, dès de début de l'audience, aurait dû clarifier la question de savoir si les paragraphes n^{os} 5 et 6 de l'allégation n° 1 avaient effectivement été retirés compte tenu du retrait de l'allégation n° 2. Puisque l'allégation n° 1 concernait uniquement le rapport sexuel reproché au membre pendant qu'il était de service, les éléments de preuve ayant trait aux déclarations à un supérieur n'avaient rien à voir avec la décision du comité d'arbitrage. Puisque le comité d'arbitrage n'a pas clarifié cette question dès le départ, des éléments de preuve non pertinents ont été admis au sujet des déclarations faites par le membre, éléments de preuve que le comité d'arbitrage a considérés à tort pour ordonner au membre de démissionner.

Le CEE a recommandé la tenue d'une nouvelle audience.

Questions remises en cause

Les comités d'arbitrage doivent parfois rendre des conclusions sur des questions ayant été examinées dans une procédure criminelle découlant du même incident. Le CEE examine occasionnellement des appels dans lesquels on affirme qu'un comité d'arbitrage a remis en cause, à tort, une conclusion rendue auparavant lors d'un procès criminel.

Le dossier ***D-125*** concernait un membre ayant agressé sexuellement un autre membre lors d'une fête en dehors des heures de travail. Lors du procès criminel, le membre a plaidé coupable à une accusation moins grave, soit voies de fait. Les éléments de preuve dont disposait le juge du procès ne comprenaient pas le fait qu'il y avait eu attouchement sexuel au cours des voies de fait. Lors de la détermination de la peine dans l'affaire criminelle, le juge du procès a conclu qu'il n'y avait pas eu abus de confiance eu égard aux voies de fait.

Dans la procédure ultérieure devant un comité d'arbitrage de la GRC, les éléments de preuve indiquaient qu'il y avait eu attouchement sexuel. Le membre a aussi reconnu que ses gestes constituaient une agression sexuelle. Le comité d'arbitrage a conclu que le membre avait commis un abus de confiance et lui a ordonné de démissionner. Le membre a interjeté appel en faisant valoir que le comité d'arbitrage avait remis en cause, à tort, la conclusion du juge du procès.

Le CEE a recommandé au commissaire de rejeter ce motif d'appel. Ce faisant, il a invoqué la jurisprudence de la Cour suprême du Canada selon laquelle il peut être permis de remettre en cause une conclusion lorsque de nouveaux éléments de preuve jettent de façon probante un doute sur le résultat initial ou lorsque l'équité exige que le résultat initial

n'ait pas force obligatoire dans un contexte différent.

En concluant qu'il y avait eu abus de confiance dans le contexte d'une présumée agression sexuelle, le comité d'arbitrage n'a pas remis en cause, à tort, la conclusion du juge du procès relativement à une accusation de voies de fait. Le comité d'arbitrage devait évaluer les répercussions de l'inconduite sur la relation employeur-employé, ce qui représente un contexte différent de l'évaluation de l'abus de confiance lors de la détermination de la peine en matière criminelle. En outre, le comité d'arbitrage disposait d'éléments de preuve que le juge du procès ne possédait pas, dont une description de l'attouchement sexuel, une déclaration de la victime et un témoignage du superviseur du membre dans lequel le superviseur indiquait qu'il n'avait plus confiance envers le membre.

Propositions conjointes sur la peine

Les parties à une audience disciplinaire peuvent décider de présenter une proposition conjointe au comité d'arbitrage lorsqu'elles s'entendent sur une peine appropriée. Le comité d'arbitrage n'est pas obligé d'accepter cette proposition, mais il doit en tenir compte pour choisir la peine à imposer. De façon générale, il faut faire preuve de retenue à l'égard des décisions des comités d'arbitrage sur les peines à imposer lorsqu'elles sont portées en appel. Une peine imposée par un comité d'arbitrage peut être examinée en appel si le comité d'arbitrage a commis une « erreur de principe ». L'une des erreurs pouvant faire l'objet d'un examen est celle par laquelle le comité d'arbitrage traite incorrectement une proposition présentée conjointement par les parties ou n'en tient pas compte.

Dans le dossier ***D-126***, les parties ont proposé conjointement une peine constituée principalement d'une confiscation de la solde pour une période de 10 jours de travail. Le comité d'arbitrage a rejeté cette proposition sans examiner s'il y avait un éventail de peines appropriées et a ordonné au membre de démissionner. Le membre a interjeté appel.

Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel. Le comité d'arbitrage a commis une erreur en rejetant la proposition conjointe en l'espèce. Les comités d'arbitrage ne sont pas obligés d'accepter les propositions conjointes, mais ils doivent néanmoins les examiner attentivement. Le CEE a indiqué que le critère pour déterminer si un comité d'arbitrage peut rejeter une proposition conjointe sur la peine consiste à analyser la question de savoir si la peine proposée déconsidérerait l'administration de la justice ou irait à l'encontre de l'intérêt public.

Selon le CEE, le comité d'arbitrage n'a pas examiné la peine proposée avec la considération qu'elle méritait, car il n'a pas expliqué en quoi elle irait à l'encontre de l'intérêt public ou déconsidérerait l'administration de la justice. La peine proposée faisait partie de l'éventail des peines mentionnées dans d'autres cas semblables et s'avérait raisonnable dans les circonstances.

Le CEE a recommandé au commissaire d'imposer la peine que les parties avaient proposée conjointement au comité d'arbitrage.

Activités de liaison et de communication

Les activités de liaison et de communication, sous diverses formes, représentent d'importants éléments du travail du CEE et permettent à l'organisation de contribuer aux

pratiques de relations de travail efficaces et à la responsabilisation au sein de la GRC.

Le *Communiqué* du CEE, publié habituellement tous les trois mois, comprend des sommaires de cas et des articles sur des questions fréquemment soulevées dans les cas. Il est distribué aux détachements et aux bureaux de la GRC de partout au pays et est affiché sur le site Web du CEE en tant que ressource favorisant la connaissance et la compréhension de questions relatives au milieu de travail et aux relations de travail. Trois *Communiqués* ont été publiés et distribués en 2014-2015.

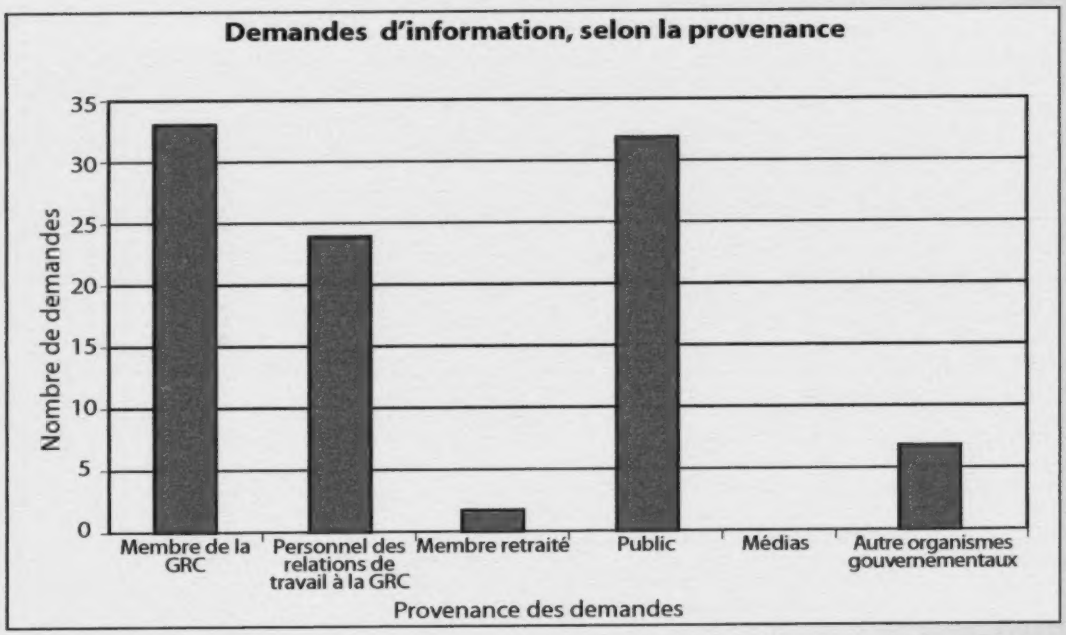
Le site Web du CEE (www.erc-cee.gc.ca) comprend d'importants documents de référence et des rapports de l'organisation, dont les rapports annuels au Parlement et les *Communiqués* du CEE. Le site Web contient aussi une vaste base de données qui permet de chercher les sommaires des conclusions et recommandations du CEE ainsi que les résumés des décisions du commissaire de la GRC relativement aux dossiers examinés par le CEE. En outre, le site Web comprend les articles, les documents de recherche et les rapports spécialisés du CEE les plus demandés qui font état des principales questions relatives au mandat du CEE.

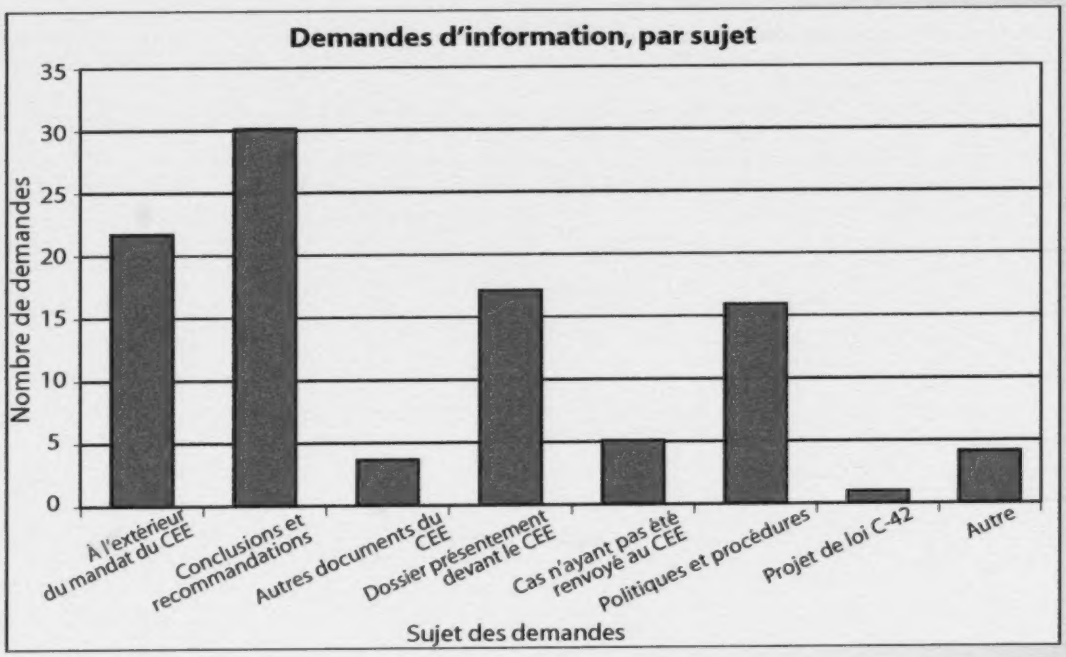
Les activités de liaison comprennent habituellement des séances d'information ou de formation auprès de membres de la GRC à la Direction générale, dans les quartiers généraux des divisions et dans les détachements. En outre, les employés du CEE participent ou contribuent à la formation offerte par la GRC. En 2014-2015, le personnel du CEE a offert une séance d'information aux représentants des relations fonctionnelles nouvellement nommés à la GRC. Des discussions ont maintenant lieu régulièrement avec les gestionnaires du programme de la GRC pour assurer une coordination supplémentaire entre les deux organismes quant à l'administration du programme. Plusieurs employés du CEE ont aussi participé à une formation interne de la GRC de plusieurs jours qui portait sur la mise en oeuvre de la nouvelle loi.

Il se peut que le personnel du CEE élargisse la portée de ses activités de liaison auprès de différents éléments de la GRC. Cette mesure sera mise de l'avant en fonction des priorités opérationnelles et des ressources disponibles.

Demandes d'information

Chaque année, le CEE répond à des demandes d'information au sujet de son programme et de ses activités de la part du public, des médias, d'autres organismes gouvernementaux et de la GRC. En 2014-2015, le CEE a répondu à 98 demandes d'information. Un peu plus de la moitié des demandes provenaient de la GRC et étaient généralement formulées par des membres de la GRC ou du personnel des relations de travail à la GRC qui souhaitaient s'informer de l'état d'avancement de dossiers ou du rôle du CEE. Les membres du public constituaient le deuxième groupe de demandeurs en importance et souhaitaient habituellement obtenir de l'information générale sur le programme du CEE. En moyenne, le CEE a répondu à chacune de ces demandes dans un délai d'une journée. Parfois, les demandes nécessitaient certaines recherches ou vérifications et la réponse était ensuite fournie dès que possible. Les graphiques ci-après présentent des renseignements sommaires sur les demandes d'information.


Demandes d'information, selon la provenance
Nombre de demandes
35
30
25
20
15
10
5
0
Membre de la GRC
Personnel des relations de travail à la GRC
Membre retraité
Public
Médias
Autre organismes gouvernementaux
Provenance des demandes


Demandes d'information, par sujet
Nombre de demandes
35
30
25
20
15
10
5
0
À l'extérieur du mandat du CEE
Conclusions et recommandations
Autres documents du CEE
Dossier présentement devant le CEE
Cas n'ayant pas été renvoyé au CEE
Politiques et procédures
Projet de loi C-42
Autre
Sujet des demandes

Le gouvernement du Canada est en voie de mettre en ligne l'information et les services du gouvernement sur son site Web central, *Canada.ca*; Service Canada agit à titre d'éditeur principal. Le CEE a participé à l'initiative *Canada.ca*, y compris aux discussions concernant les thèmes et les sujets des pages de navigation, avec Service Canada et Sécurité publique Canada à titre de responsable de thème – les discussions portaient sur le meilleur moyen d'aider les utilisateurs à trouver les services et l'information dont ils ont besoin. Un profil institutionnel du CEE a été établi et il a été publié sur le site *Canada.ca* en mars 2015. Le site Web actuel du CEE demeurera accessible jusqu'à ce que tout son contenu Web soit transféré vers le site *Canada.ca*.

Services corporatifs

Le CEE doit répondre à diverses obligations en matière de responsabilisation, de production de rapports et de gestion, prévues par la loi ou non, notamment en ce qui concerne les pouvoirs délégués relatifs aux ressources humaines et aux finances, la gestion de l'information, l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, les communications, l'approvisionnement, les locaux et les rapports de l'organisation. Compte tenu de la petite taille du CEE et du très vaste éventail d'obligations et de responsabilités qu'il doit assumer, le CEE utilise une approche souple qui met à contribution des capacités internes et des sources externes de soutien. En 2014-2015, comme au cours des années précédentes, le CEE a demandé et reçu de l'aide et des conseils de la part de la communauté des petits organismes et des organismes centraux, a acheté des services en appui à certaines activités et a signé un protocole d'entente pour que Sécurité publique Canada assure un soutien à l'égard d'un vaste ensemble de services corporatifs.

Une importante activité corporative réalisée en 2014-2015 a été l'établissement au CEE d'un nouveau plan de tenue de documents conforme à la *Directive sur la tenue de documents* du Conseil du Trésor. Dans le même ordre d'idées, le personnel du CEE a suivi une formation de sensibilisation à la sécurité de base pour mieux comprendre les diverses exigences et veiller à ce que les pratiques de protection d'information et d'autres biens demeurent vigoureuses au CEE.

PARTIE III – Activités du CEE dans le cadre de la nouvelle *Loi sur la GRC*

Les modifications apportées à la *Loi sur la GRC* et au *Règlement de la GRC*, ainsi que les nouvelles *Consignes du commissaire* qui sont entrées en vigueur le 28 novembre 2014, ont modifié le mandat du CEE et changeront, par la force des choses, la manière dont le CEE fonctionne. La mise en oeuvre de la nouvelle loi présente plusieurs défis et possibilités pour le CEE, dont les principaux sont résumés ci-après et sont tous liés au rôle que le CEE continue d'exercer à titre de tribunal administratif indépendant.

Défis et possibilités

Les dossiers de relations de travail renvoyés au CEE pour examen doivent être traités de façon juste et transparente, et le plus rapidement possible.

Il est impératif que les dossiers soient examinés dans les meilleurs délais; les retards déraisonnables peuvent compromettre le bien-fondé et la validité réelle et perçue des conclusions et des recommandations et, au bout du compte, des décisions finales. Les conflits non réglés au travail peuvent nuire et nuisent effectivement au bien-être et au rendement des employés concernés et à ceux d'autres employés faisant partie des groupes de travail touchés. Les retards dans le traitement des dossiers, peu importe à quelle étape du processus, nuisent au moins dans une certaine mesure à l'atteinte des résultats escomptés. Le CEE évaluera ses pratiques d'examen des cas et en améliorera la rapidité dans la mesure du possible.

Une incertitude plane sur le nombre d'anciens cas et de cas relevant de la nouvelle loi qui seront renvoyés au CEE et, par conséquent, sur les besoins futurs de l'organisation en matière de ressources.

Il se peut que le nombre de cas qui seront renvoyés au CEE excède la capacité de l'organisation à les gérer. Cette situation pourrait survenir si les cas relevant de la nouvelle loi s'avéraient bien plus nombreux ou complexes que prévu ou si le traitement de ces cas entraînait des coûts opérationnels indirects qui ne sont pas prévus pour l'instant (p. ex., le CEE doit convoquer des audiences pour obtenir de l'information). Si ces risques se concrétisaient suffisamment, un arriéré de cas relevant de la nouvelle loi commencerait à s'accumuler et l'arriéré d'anciens cas prendrait aussi de l'ampleur. Le CEE surveillera le rendement du programme pour cerner et évaluer tout problème de capacité et prendra des mesures en collaboration avec la GRC au besoin. Le CEE rédigera aussi une analyse de rentabilisation en vue d'obtenir un financement stable et à long terme qui répondra à ses besoins.

Le CEE doit continuer à présenter des conclusions et des recommandations de grande qualité.

Le CEE doit continuer à présenter des conclusions et des recommandations garantes d'impartialité, d'indépendance et d'équité relativement à chaque cas

qui lui est renvoyé. Ces conclusions et recommandations doivent aussi démontrer aux parties qu'elles ont été entendues. Elles doivent reposer sur une analyse rigoureuse, être fondées en droit et pouvoir résister à un examen judiciaire. L'efficacité du processus d'examen des cas du CEE repose en grande partie sur la confiance dont témoignent les membres de la GRC et la GRC en tant qu'organisation envers les conclusions et les recommandations de fond du CEE. Le CEE veillera en permanence à ce que les changements dans la gestion ou l'exécution du programme ne nuisent pas à la qualité ou à l'intégrité de ses conclusions et recommandations.

Les mécanismes et les pratiques d'examen des cas du CEE sont surveillés, ajustés et évalués par l'entremise d'une initiative du CEE relative au traitement des cas.

Un élément clé de l'initiative relative au traitement des cas consiste à examiner la manière dont les ressources des avocats sont appliquées à différents dossiers et la façon dont la présidente et les avocats communiquent pendant le processus d'examen des cas. Un modèle souple, dans lequel les ressources des avocats peuvent être appliquées en fonction de la nature de chacun des dossiers, offre les meilleures chances d'améliorer et de garantir l'efficacité et les résultats du programme de manière optimale. L'évaluation du processus d'examen des cas ira de pair avec l'élaboration des normes de service et permettra d'appuyer cette mesure.

Le CEE établira des normes de service et présentera des rapports publics à leur sujet, comme l'exige la *Loi sur la GRC* – ces normes représenteront un outil important de gestion du programme et de responsabilisation.

Le CEE a commencé à élaborer les normes de service et est en voie d'établir un cadre à l'appui de ce processus d'élaboration. D'autres renseignements sont nécessaires pour permettre au CEE d'établir des normes de service appropriées et réalistes, notamment sur le plan de sa charge de travail future en fonction de la complexité des dossiers, du nombre de cas qui lui seront renvoyés et des processus qui seront nécessaires pour lui permettre de faire son travail. Actuellement, le CEE estime qu'il devra attendre que des cas lui soient renvoyés dans le cadre de la nouvelle loi pendant 12 mois pour disposer de suffisamment de renseignements en vue de prévoir sa charge de travail (il a reçu le premier de ces cas à la fin de mars 2015).

La mise en oeuvre de délais irréalistes dans les normes de service pourrait présenter un risque pour l'intégrité du processus d'examen des cas du CEE si ces délais nuisaient à la capacité du CEE à effectuer des analyses et à formuler des conclusions et des recommandations approfondies et judicieuses. De même, des normes de service dont les délais sont trop longs ne contribueront pas à régler les cas en temps opportun et ne seront pas utiles aux objectifs du programme. Le CEE veillera à ce que les normes de service soient établies en fonction des renseignements et des évaluations les plus fiables et les plus complets à sa disposition.

ANNEXE A
Liste des lois, des règlements et des consignes

Lois

- *Loi sur la GRC*
- *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada*

Règlements

***En vertu de la* Loi sur la GRC** (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)

- *Règlement de la GRC* (DORS/2014-281)
- *Règlement prévoyant le serment du secret* (DORS/2014-280)
- *Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada* (DORS/84-886)
- *Règles de pratique et de procédure du Comité externe d'examen de la GRC* (DORS/88-313)
- *Règlement sur la sécurité et la confidentialité des renseignements au sein du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada* (DORS/88-397)

***En vertu de la* Loi sur la GRC** (avant le 28 novembre 2014)

- *Règlement de la GRC* (DORS/88-361)

Consignes du commissaire (liste non exhaustive)

***En vertu de la* Loi sur la GRC** (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)

- Consignes du commissaire (déontologie) (DORS/2014-291)
- Consignes du commissaire (exigences d'emploi) (DORS/2014-292)
- Consignes du commissaire (administration générale) (DORS/2014-293)
- Consignes du commissaire (griefs et appels) (DORS/2014-289)
- Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement) (DORS/2014-290)

***En vertu de la* Loi sur la GRC** (avant le 28 novembre 2014)

- Consignes du commissaire (griefs) [Abrogé] (DORS/2003-181)
- Consignes de 1997 du commissaire (représentation) [Abrogé] (DORS/97-399)
- Consignes du commissaire (mesures disciplinaires) [Abrogé] (DORS/88-362)
- Consignes du commissaire (procédure de révision de la classification des membres) (DORS/2001-248)
- Consignes du commissaire (pratique et procédure) [Abrogé] (DORS/88-367)
- Consignes du commissaire (qualités requises) [Abrogé] (DORS/88-366)
- Consignes du commissaire (règlement des différends en matière de promotions et d'exigences de postes) [Abrogé] (DORS/2000-141)

ANNEXE B

Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE : 2014-2015

N° de dossier du CEE	Objet/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
Appels de décisions de comités (d'arbitrage) disciplinaires		
D-125	Agression sexuelle d'un autre membre en dehors des heures de travail. Appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner. Caractère suffisant des motifs à l'appui de la décision du comité d'arbitrage. Remise en cause d'une conclusion rendue au procès criminel du membre. Considération des antécédents professionnels. Considération de la preuve d'expert. Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Rejeter l'appel et confirmer la décision du comité d'arbitrage.
D-126	Rapport sexuel consensuel pendant les heures de travail. Appel d'une conclusion selon laquelle l'allégation avait été établie et appel contre la peine, à savoir l'ordre de démissionner. Équité procédurale pendant l'audience et justesse des détails. Considération d'une peine proposée conjointement par les parties. Parité (caractère raisonnable) de la peine imposée par le comité d'arbitrage.	Accueillir l'appel sur le fond et ordonner la tenue d'une nouvelle audience. À titre subsidiaire, accueillir l'appel contre la peine et imposer une peine constituée d'un avertissement, d'une recommandation de bénéficier des conseils d'un spécialiste et de la confiscation de la solde pour une période de dix (10) jours de travail.
Appels de décisions concernant des griefs		
G-563	Refus de verser l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier. Délai de présentation d'un grief et prorogation possible du délai.	Rejeter le grief. Le grief n'a pas été présenté dans le délai imparti et il n'y avait pas lieu de proroger ce délai.

N° de dossier du CEE	Objet/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
G-564	Santé et sécurité au travail – profil médical. Compétence du CEE.	Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi (exclu du champ d'application de l'article 36 du *Règlement de la GRC*; la politique en cause ne vise pas les ministères et les membres).
G-565	Rémunération au titre de la disponibilité lors d'une affectation à un poste isolé où travaillaient deux membres. Compétence du CEE.	Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi (exclu du champ d'application de l'article 36 du *Règlement de la GRC*; la politique en cause ne vise pas les ministères et les membres).
G-566	Droit à une rémunération supplémentaire pendant une mutation temporaire. Compétence du CEE.	Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi (exclu du champ d'application de l'article 36 du *Règlement de la GRC*; la politique en cause ne vise pas les ministères et les membres).
G-567	Indemnité de départ lors de la retraite. Compétence du CEE.	Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi (exclu du champ d'application de l'article 36 du *Règlement de la GRC*; la politique en cause ne vise pas les ministères et les membres).
G-568	Interprétation et application de la *Directive sur la réinstallation*. Erreurs de procédure.	Accueillir le grief. Le requérant a été privé de son droit à l'équité procédurale. Déclarer nulle la décision de niveau I et renvoyer le grief au niveau I afin que les demandes de communication du requérant soient traitées comme il se doit, que les parties aient la possibilité de présenter des observations éclairées et d'y répondre, et qu'une nouvelle décision soit rendue sur la foi d'un dossier complet.
G-569	Interprétation et application de la *Directive sur les voyages*. Demande de remboursement de frais de repas. Délai de présentation d'un grief.	Rejeter le grief. Le grief n'a pas été présenté dans le délai imparti. Aucune circonstance ne justifie une prorogation du délai.
G-570	Harcèlement. Exigence selon laquelle un requérant doit avoir qualité pour présenter un grief.	Rejeter le grief. La requérante n'a pas qualité pour agir, puisque les actes en litige ne se sont pas produits dans le cadre de la gestion des affaires de la Gendarmerie.

N° de dossier du CEE	Objet/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
G-571	Harcèlement. Processus de traitement de plaintes de harcèlement. La question de savoir si le répondant était le décideur compétent. Décision de niveau I selon laquelle le requérant n'avait pas qualité pour présenter un grief.	Le requérant répondait aux critères de la qualité pour agir, mais le grief n'a plus sa raison d'être étant donné qu'aucune réparation pratique et efficace ne peut être accordée.
G-572 à G-592	Interprétation et application de la *Directive sur les voyages.* Remboursement approprié de repas pris à la mi-quart.	Rejeter le grief. Un repas pris à la mi-quart doit suivre la séquence de repas des travailleurs de quart, nonobstant le début du quart de travail.
G-593	Interprétation et application de la *Directive sur les voyages.* Demande de remboursement de frais de repas au taux du dîner plutôt qu'au taux du déjeuner pendant des quarts de travail.	Accueillir le grief en partie. Un repas pris à la mi-quart doit suivre la séquence de repas des travailleurs de quart. Le requérant pourrait être remboursé au taux du dîner lorsqu'il avait droit à deux repas par quart.
G-594	Harcèlement. Processus de traitement de plaintes de harcèlement.	Accueillir le grief sur le fond et annuler la décision. La décision du répondant n'était pas conforme aux textes officiels applicables en matière de harcèlement. Présenter des excuses au requérant du fait que la décision du répondant n'était pas conforme aux textes officiels applicables en matière de harcèlement.
G-595	Harcèlement. Processus de traitement de plaintes de harcèlement.	Rejeter le grief sur le fond. Le requérant ne s'est pas déchargé du fardeau de persuasion qui lui incombait.
G-596	Harcèlement. Processus de traitement de plaintes de harcèlement.	Rejeter le grief sur le fond. Le processus utilisé était satisfaisant.
G-597	Interprétation et application de la *Directive sur les voyages* et de la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État.* Frais de déplacement de personnes à charge d'un membre en congé de maladie se trouvant à l'extérieur de son poste d'origine.	Accueillir le grief en partie. Le requérant avait droit au remboursement de certains frais de déplacement de ses personnes à charge.

N° de dossier du CEE	Objet/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
G-598	Discrimination - équité salariale. Compétence du CEE.	Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi (exclu du champ d'application de l'article 36 du *Règlement de la GRC).*
G-599	Interprétation et application de la *Directive sur les voyages.* Refus de verser l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier.	Rejeter le grief. Le requérant occupait un logement commercial; le fait qu'il avait dû partager sa chambre ne modifiait pas la nature du logement.
G-600	Interprétation et application de la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État.* Demande de remboursement de dépenses.	Rejeter le grief sur le fond. La demande de remboursement en litige a été traitée conformément aux politiques.

ANNEXE C
Personnel et coordonnées du CEE

Le personnel en 2014-2015*

Elizabeth Walker, présidente

David Paradiso, président intérimaire

Jamie Deacon, directeur exécutif

Josh Brull, avocat

Martin Griffin, avocat

Jill Gunn, avocate

Caroline Verner, avocate

Lorraine Grandmaitre, gestionnaire, Services corporatifs

Jonathan Haig, adjoint administratif

** y compris les détachements et les postes dotés pour une période déterminée*

Coordonnées

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134
Télécopieur : 613-990-8969
Courriel : org@erc-cee.gc.ca
Site Internet : www.erc-cee.gc.ca